

I

＜次世代育成支援＞

(株)五十嵐商会 一般事業主 行動計画

社員がその能力を發揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成29年 4月 1日～平成34年 3月 31日までの 5年間

2. 内容

目標1：平成33年4月までに、所定外労働を削減するためノー残業デーを設定、実施する。

＜対策＞

- 平成29年 4月～ 所定外労働の現状を把握
 - 平成30年 4月～ 社内検討委員会での検討開始、モデル部門(事業所)の選定
 - 平成31年 4月～ モデル部門(事業所)でのノー残業デーの実施と状況の検証
 - 平成32年 4月～ 他の部門(事業所)へのノー残業デーの波及実施
- ※ 以降、継続して実施。

目標2：平成34年3月まで、継続的に採用における女性応募者数をふやす
(男女ともに活躍の場があることを紹介)

＜対策＞

- 平成29年 9月～ 女性求職者に向けた積極的な求人募集
求人媒体等で男女ともに活躍の場があることの紹介
 - 平成30年 4月～ 女性求職者を対象とした会社説明会実施（モデル事業所を設定して試し実施）
 - 平成31年 4月～ モデル事業所の状況を踏まえて、他の事業所へ波及
- ※ 以降、継続して実施。

II

＜女性活躍推進＞

(株)五十嵐商会 一般事業主 行動計画

全ての従業員とりわけ女性の活躍を推進するために、仕事と家庭を両立できる働きやすい労働環境の一環として、時間外労働を削減するため次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成30年 6月 1日 ~ 平成35年 5月 31日までの 5年間

2. 内容

目標 : 所定外労働を20%削減する

<対策1> (「次世代育成支援対策推進」とも連携)

ノー残業デーを各部、各営業所または各チームで設定、実施する。

平成30年 6月 ~ 社内検討委員会での検討開始、モデル部門(事業所)の選定

平成31年 4月 ~ モデル部門(事業所)でのノー残業デーの実施と状況の検証

平成32年 4月 ~ 他の部門(事業所)へのノー残業デーの波及実施

平成34年 4月 ~ 状況の検証と定着化 (PDCA)

※ 以降、継続して実施。

<対策2>

各課、各営業所、各チーム内の業務状況の把握と、上司による業務の優先順位判断や、業務分担の見直しによる時間外業務の防止

平成30年 6月 ~ 各チームのマネージャーによる現状把握、メンバーへのヒアリングと、業務見直しの着手

平成31年 6月 ~ 進捗確認 (労働安全衛生委員会の活用)

平成32年 6月 ~ 見直しによる取り組みの修正と全部門でのノー残業デーへの結付け

平成34年 4月 ~ 状況の検証と定着化 (PDCA)

※ 以降、継続して実施。

Ⅲ

<女性活躍推進>

(株)五十嵐商会 情報公開項目

<評価・登用>

・役員に占める女性の割合 25%

(取締役3名、監査役1名のうち女性取締役1名)

以上